

社会法判例研究（第78 回）：過半数代表者として
選出された認識を有していなかった者も賃金控除に
関する労使協定（労基法24条 1 項但書）の締結にあ
たり過半数代表者として有効に選出されたとした例
：大陸交通事件・東京地判令3.4.8労判1282号62頁

社会法判例研究会

新屋敷， 恵美子
九州大学大学院法学研究院：准教授

<https://doi.org/10.15017/7172642>

出版情報：法政研究. 90 (4), pp.249-264, 2024-03-22. Hosei Gakkai (Institute for Law and
Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：



社会法判例研究（第78回）

社会法判例研究会

過半数代表者として選出された認識を有していなかった者も賃金控除に関する労使協定（労基法24条1項但書）の締結にあたり過半数代表者として有効に選出されたとした例

——大陸交通事件・東京地判令3.4.8労判1282号62頁

新屋敷 恵美子

【事実の概要】

1 被告Yは、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、A無線協同組合（A無線）の組合員（加盟会社）である（令和2年8月当時のYの従業員数は、127人〔パート等を含む〕）。原告X1は、平成21年3月2日、Yと雇用契約を締結し、乗務員として稼働していたが、同30年1月14日、定年退職した。原告X2（従前タクシー会社に勤務した経験はなかった）は、同19年2月7日、原告X3は、同22年8月24日、それぞれYと雇用契約を締結し、乗務員として稼働している。X2及びX3が加入する本件組合は、Yの従業員により組織される労働組合である（X1は、在職時、組合員であった）。

2 Yにおいて同11年9月20日から適用されていたYの「乗務員給与規定」（旧給与規定）（隔日勤務の乗務員に対する固定給と歩合給を組み合わせた給与制度を採用するもの）には、乗務員の歩合給に関し、「月間運送収入」が「44万円を超える金額について45%を支給」との規定があった。「月間運送収入」とは、タクシーの乗客が支払う運賃料金総額から実質的にはYの売上収入にはならない消費税額などを控除した金額であるとの取扱いがされていた。

3 A無線は、平成15年11月1日から、各加盟会社に対し、クレジットカード（以下、「CC」ということがある。）決済機の導入を義務づけ、A無線が、CC会社から支払われる売上代金から、その8%（平成25年4月からは7%、平成26年4月からは6%）を手数料として控除（乗客がクレジット会社発行のチケットを利用した場合も手数料を控除）した残額を各加盟会社に支払うこととした。

CC決済機の導入に伴い、Yは、以後の乗務員の歩合給算定に当たり、A無線から控除されるCC処理手数料等の「本件手数料」（クレジットチケット、CCおよびID決済の取扱手数料）を、歩合給算定の基礎となる「月間運送収入」には含まないと取り扱うことにした。これは、本件手数料は実質的にはYの売上収入にはならないことから、消費税と同様に、同収入には含まれないという考え方に基づくものであった。そして、Yは、この取扱いが「月間運送収入」の計算方法を変更するものではないと考え、旧給与規程の改正は行わなかった。

また、同決済機導入に当たり、Yは、同15年11月の定例教育会（月1回の乗務員に出席が義務づけられている講習会）で、乗務員に対し、CC決済機の導入時期、取扱い方法や乗客利用時の歩合給の計算などについて説明した。

4 同決済機の導入後、本件組合（同16年2月15日時点でYの従業員の約3分の1・36名が加入）は、Yに対し、同16年3月2日付けと同年8月31日付けで、歩合給の算定に当たり上記の各手数料の差し引きについての是正要求等を行った。これに対し、Yは、各手数料がYの収入となっているわけでないとして、その部分につき「賃金を保証すること」は考えていないと回答した。その後、本件組合は、Yに対し、毎年、本件手数料に関する要求を行い、同21年3月11日付け要求書で、就業規則にも労働協約にも本件手数料の取り扱いの根拠規定がない旨を指摘した。

5 Yは、本件組合の上記指摘を受けて、旧給与規定を同21年6月16日に改正し（本件改正）、「隔日勤務乗務員給与規定」（本件給与規定）を定めた（同21年6月16日より改定を実施する旨規定）。本件給与規定は、乗務員の歩合給につき、月間運送収入と同じ意味の「月間営業収入」の「44万円を超える営業収入に対して45%の歩合給を支給する」旨の規定（6条）を置いた。本件給与規程14条は、顧客がCC等により決済をした場合には、3で述べたA無線への「取扱手数料を含めない額で歩合給」を算定する旨規定した。

Yは、旧給与規程の適用当時から、就業規則（給与規程を含む。）をY営業所内の事務室のカウンター上の、乗務員の日報が出力されるプリンタ脇に立てかけ、本件給与規程についても、その実施日から同様に設置したが、紛失防止のため就業規則の綴りをチェーンでつなぎ、従業員によるコピーを禁止していた。

6 Yは、GPS機器（GPS機器の導入前はAVM機器）を搭載するGPS車とGPS機器を搭載しない営業車両（GPS非搭載車）を有し、乗務員は、GPS車に乗務した場合には、顧客からのA無線アプリ等による配車要請を無線により受けることができる。Yは、乗務員がGPS車に乗務した場合、1乗務当たり300円（土日祝日は0円）の使用料（GPS使用料）を負担させ、これを乗務員の毎月の給与から控除している。

本件給与規定の細部規定は、「AVM車載機器使用料」について、X1ら「乗務員がAVM車載機搭載車両に乗務した場合は、……1乗務300円のAVM車載機器使用料を支払う」旨を規定していた。

Yは、本件組合との間で、平成11年11月28日、「附帯事項確認書」と題する書面を交わし、有効期間の定めのない労働協約（本件協約）を締結しており、本件協約において、AVM機器の使用料に関し、概ね本件給与規程の細部規定と同内容の合意をした（本件協約は平成25年3月4日に本件組合の要求により解約された。）。

X2とX3は、入社後乗務開始前に、Yからの説明と共に、入社時に提出が必要な書類（労働契約書等）を交付され、それぞれGPS車を利用する場合に1乗務当たり300円の使用料を負担する旨が記載されたGPS契約書に署名押印し、同日中に提出した。

7 Yは、現在、営業車両を58台保有しているが、そのうちHG車は12台で、乗務員がHG車に乗務した場合、1乗務当たり300円の使用料（HG車使用料）を乗務員に負担させ、これを乗務員の毎月の給与から控除している。

A無線は、一定の要件を満たす者にはタワーリーダーの資格（有効期限1年間）を付与し、毎年一回の更新には更新試験等を課している。Yは、通常、乗務員をHG車に乗務させる際には、タワーリーダー等の資格を有する乗務員との間で、HG車契約書を取り交わすが、タワーリーダーの資格を取得・保持していたX2とX3とは、同契約書を交わしていなかった。X2とX3が、HG車に乗務ようになった後、それぞれ交付された給与明細書の控除項目（「ハイグレード」）に記載の金額が給与から控除されていた。

8 X1は、同28年12月26日、Y所有の営業車両を運転中、過失により、同車両を損傷する単独物損事故（本件事故）を発生させた。Yは、Y就業規則規定と本件給与規定に基づきX1の同29年1月分の給与から、同事故に係る事故負担金（5160円）を控除した。

9 Yは、同25年2月の定例教育会で、労基法所定の手続きのための従業員代表の立候補者を得られなかった。Cは、当時、乗務班長（様々な点で他の乗務員よりも特に優れていると認められる者の中から選考され、任期は1年で、班長手当〔月額1万円〕や報奨金〔年3回〕を支給されていた。ただし、時間外労働をした場合には、一般乗務員と同様の手当を支給されていた。）を務め、かつ、安全衛生委員会の従業員を代表する委員の1人であったところ、上記教育会后に開催された安全衛生委員会で、D部長の勧めから、従業員代表になることも乗務班長の業務の一環であると考えて、これを受け入れた。その後、同年3月の定例教育会において、D部長は、Cを従業員代表として推薦することを決定した旨を説明し、反対する者の有無の確認に対して反対の挙手をした者が数名であった結果、Cが、同年度の従業員代表に決まった。

Yには、過半数代表者であるCとの間で平成25年に締結された「賃金の一部控除に関する労使協定書」（賃金控除協定書）及び「損害賠償協定書」と題する労使協定書が存在する。

10 X1が、Yに対し、本件手数料を乗務員に負担させることは、労基法24条1項本文に定める賃金全額払の原則に反する違法行為であり、未払賃金がある旨主張して、①主位的には、賃金請求権に基づき未払賃金等の支払を求め、②予備的に、民法704条に基づき、上記未払賃金相当額の不当利得金等の支払いを求め、また、③民法704条に基づき未払賃金相当額の不当利得金の支払いを求め、歩合給の算定に当たり本件手数料を負担させられ続けたことなどにより、精神的苦痛を受けたと主張して、民法709条に基づき、慰謝料等の支払いを求め、上記事故負担金を支払ったが、Yが修理未了部分に係る事故負担金を不当に利得しているとして民法703条に基づき、同部分に係る事故負担金相当額等の支払を求めた（第1事件）。

また、Y2とY3が、本件手数料に関し、Yに対し、X1と同様の主張により、①主位的には、賃金請求権に基づく未払賃金等の支払いを求め、②予備的には、民法

704条に基づき、上記未払賃金相当額の不当利得金等の支払いを求め、③民法704条に基づき、未払賃金相当額の支払等を求め、また、毎月の給与から、GPS車及びHG車の使用料を控除することについて、X2及びX3は同意しておらず、また、控除を認める旨の就業規則や労使協定がないのであるから、これまでに控除された使用料相当額の賃金が未払である旨主張して、①賃金請求権に基づき、平成28年4月25日から同30年3月25日までを支払い日とする未払賃金等の支払を求め、②民法704条に基づき、平成20年4月25日から同28年3月25日までを支払い日とする未払賃金相当額の不当利得金等の支払いを求め、歩合給の算定にあたり本件手数料を負担させられ続けたこと等により精神的苦痛を受けたと主張して、民法709条に基づき、慰謝料等の支払を求めた（第二事件）。

以下では、紙幅の関係から、歩合給の算定に伴う未払賃金の有無等と不当利得請求に関する判旨（消極）、GPS使用料及びHG車使用料の控除に伴う未払賃金の有無及び額に関する判旨、GPS使用料についての不当利得返還請求に関する判旨（消極）、X1の本件事故に係る不当利得請求に関する判旨（消極）、不法行為に基づく慰謝料請求の判旨（消極）は省略する。

【判旨】請求一部認容

1 規定新設による本件手数料を月間営業収入に含めない取扱いの可否

（1）就業規則、旧給与規程、本件給与規程の周知性

「乗務員を含むYの従業員は、給与規定を含む就業規則の存在やその内容を知り得る状況にあった」といえ、「Yは、乗務員を含むYの従業員に対し、就業規則、旧給与規定及び本件給与規定を周知させていたものと認められる。」

（2）本件改正における本件手数料に関する規定新設の合理性

（i）「労働契約の内容となる賃金体系の設計は、法令による規制及び公序良俗に反することがない限り、私的自治の原則に従い、当事者の意思によって決定」できるのであり、「基本的に労使の自治に委ねられている事柄」である。歩合給に関し、出来高抑制の保障給（労基法27条）及び最低賃金（同法28条）の規制はあるが、「歩合給の定め方を指定し、あるいは規制した法令等は見当たらない。そして、歩合給は、成果主義に基づく賃金であり、労働の成果に応じて金額が変動することを内容

とするものである以上、労働の成果ということのできる使用者の得た利益に応じて歩合給の金額が変動する賃金体系は、合理性を有する」といえる。「Yにおける歩合給は、本件改正前から一貫して『月間営業収入』」に応じて算定するとされるところ、当該新設規定は、「労働の成果ということのできる使用者の得た利益に応じて歩合給を算定するために、タクシーの乗客が支払う運賃料金総額から、Yにそもそも入金されず、Yの利益とはならない本件手数料を控除した残額を歩合給算定の基礎となる『月間営業収入』とする旨を内容とするものであるから、成果主義に基づく賃金を算定するための合理性を有する規定」といえる。

(ii) そして、当該規定は、「従業員の歩合給から本件手数料を控除するという内容ではなく、あくまでも、成果主義に基づく賃金である歩合給を算定するにあたり、その算定基礎となる『月間営業収入』を算定する過程で、本件手数料の存在を考慮するものにすぎない。したがって」、当該新設規定は、「労基法24条1項本文の賃金全額払の原則に反」しない。

(iii) 「旧給与規定は、歩合給について、労働の成果ということのできる使用者の得た利益に応じて金額を変動させるとの考え方を採用していた」と解される。

そうすると、当該新設規定の「内容は、旧給与規定の適用時における歩合給の算定に関する上記の考え方を明確にしたものにすぎず、実質的には、従前の労働条件を労働者に不利益に変更したと評価することはできない。」

「以上で検討したところによれば、X1及びX2については、本件改正が外形上労働条件の不利益変更にあたるとしても」、当該新設規定は、労契法10条により「Yとの間の労働条件を定めるものとして有効である。また、本件改正後にYとの間で労働契約を締結したX3については」、当該新設規定は、労契法7条により、「Yとの間の労働条件を定めるものとして有効である」。

(iv) Yが、本件改正当時、労基法所定の手続（同89条、90条）を履行していないことをもって、当該規定を「新設したこと合理性を覆すに足りる事情」と解するのは相当でない。

(3) 結論

以上によれば、Yは、Xら乗務員の歩合給算定にあたり、当該規定に基づき「本件手数料を……月間営業収入に含めないことができる。」

2 GPS使用料を賃金から控除することの可否

(1) X2の同意

X2は、「GPS契約書に署名押印した際に、GPS車を使用した場合にはGPS使用料を負担することになり、GPS使用料が毎月の給与から控除されることを認識したうえで、これに同意したものと認め」られる。

(2) X3の同意

「X3は、GPS契約書に署名押印した際に、GPS車を使用した場合にはGPS使用料を負担することになり、GPS使用料が毎月の給与から控除されることを認識したうえで、これに同意したと認め」られる。

(3) 本件給与規程の定め

「①Yと本件組合とは、平成11年に本件協約を締結しており、その中でAVM車載機器使用料の負担に関する合意がされていること、②本件給与規定の細部規定……の内容は、本件協約のAVM車載機器使用料に関する規定の内容と同じであること」、③「本件協約が解約されたのは、本件組合が……要求したことによることが認められる。このことから、本件給与規定の細部規定の適用開始」「時点では、本件給与規定の細部規定4条の内容は合理性を有していたといえる。そして、本件給与規定について周知性が認められる」。

「以上によれば、GPS使用料の負担については、本件給与規定の細部規定4条においても定められており、同条は、X2及びX3に対する拘束力を有する」。

(4) 労使協定

Cについて、「平成25年当時、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であったと認めることはできない。」

「たとえばC氏を従業員代表に選任することについて賛成する者の挙手を求めているなかったとしても、従業員代表の選出手続きが行われていない」とはいえず、また、「C氏が使用者の意向に基づき選出された従業員代表であるとい」えない。

「以上によれば、C氏が、証人尋問において、賃金控除協定書に関して従業員代表に選出されたとは思っていない旨の証言をしている点を考慮したとしても、……C氏の選出に至る経過に鑑みると、C氏は、平成25年3月の時点で、従業員代表として、有効に選出されたと認めるのが相当である。」

「以上によれば、Yと従業員代表との間で、賃金控除に関する書面による協定が締結されたことが認められる。そして、賃金控除協定書……には、車載機器使用料を毎月の賃金から控除できる旨が定められているから、Yが乗務員において負担すべき車載機器使用料を当該乗務員の賃金から控除することは」、労基法24条1項の賃金全額払の原則に反しない。

（５）結論

「以上によれば、Yは、X2及びX3の同意並びに本件給与規定の細部規定」により、「X2及びX3に対し、GPS使用料の負担を求めることができ、賃金控除協定書により、これをX2及びX3の毎月の賃金から控除することができる。」

３ HG車使用料の賃金からの控除の可否

「Yが、X2及びX3との間で、HG車契約書を取り交わしたことを認めるに足る証拠がない。」

「X2及びX3が、HG車使用料の負担と賃金からの控除について、Yに対し、明示の同意をしていたと認めることはできない。」

「以上によれば、Yは、X2及びX3に対し、HG車に乗務した際に」、「HG車使用料を負担させ、これを賃金から控除することはできない。」

４ HG車使用料の控除に伴う不当利得の有無及び額

「平成28年3月25日以前を支払日とするHG〔車〕使用料相当額の未払賃金に係る請求権は、時効消滅している。」

【検討】判旨の一部に疑問

１ はじめに

まず、本件のように、使用者において得られた収益から事業の運営に関する経費が差し引かれ、それに基づいて賃金が算定される場合、法的に問題がないのか疑問が生じうる。そこで、賃金の「決定」（本件では、就業規則上の規定の合理性）に対し、労基法等に制限が存在し、賃金の算定過程において経費を引くことに法的に制限が掛かるのか、が問われる。

次に、賃金の「決定」自体に問題がないとしても、「決定」された賃金からの経費負担等の控除が問題となる場合、①当該負担等についての当事者間の合意ないし労働

契約上の根拠が問われるだけでなく、②当該金銭を賃金から控除することについての合意ないし労働契約上の根拠、そして、③労基法24条1項但書に定められる労使協定の締結が求められると解される⁽¹⁾。本件では、GPS使用料とHG車使用料、さらに、事故負担金（本評釈では検討を省略）のそれぞれについて、①ないし③が問題となった。

とはいえ、以上が争われた裁判例は珍しくなく、本件に特に事案として特徴が認められるとは言えない。しかし、近時、様々な観点から賃金からの控除とそれに対する規制の意義が注目されている。そこで、本評釈は、現在の判例における法解釈を確認しつつ、本判決を検討する。

2 周知性と合理性

本件のように、賃金の算定過程で、使用者が得た収益から事業の運営に関する経費が差し引かれる場合には、その経費の差し引きに法的に問題はないのか。この点が、本件では、本件手数料につき、Yの賃金体系を定める就業規則の規定の合理性とその周知の問題として問われる（労契法7条、10条）。

（1）周知性

本判決は、労契法7条・10条という「周知」性についてまず判断しているところ、この点の判断は、従来の例と比較して、特に特徴があるものではない。本件の場合

-
- （1） もっとも、労使協定の締結を以て①②も認められると解しているように思われる例も存在し（富士火災海上保険事件・東京地判平20.1.9労判954号5頁など）、労基法24条1項但書に定められる労使協定が元々は労働協約として位置づけられる性格のものであったことからすると（新屋敷恵美子「労働基準法24条の定める全額払原則と強行法規性の淵源・沿革」法政研究90巻3号〔2023〕503頁を参照）、本来的には、①②を論じるべきかという点から問題となりうる。しかし、裁判例（ピーエムホールディングス事件・東京地判平29.5.31労判1167号64頁や大阪地判令4.7.8判例秘書 L07750753）は、本判決のように労働契約上の根拠と労基法24条1項但書の効果とを明確に分ける傾向にあると解される。
- （2） 新屋敷恵美子「イギリス労働法における賃金からの控除を受けない労働者の権利（1）」法政研究86巻1号318頁（2019）、同「イギリスにおける『ゼロ時間契約（zero-hours contract）』の停止期間中の権利義務と契約解釈：賃金からの控除を受けない権利の適用をめぐる」季労279号160頁（2022）、藤木貴史「業務関連費用の労働者負担をめぐる下級審裁判例の分析」労働判例1282号5頁（2023）など。
- （3） 例えば、東京エムケイ事件・東京地判平29.5.15 LEX/DB 25548239は、「就業規則が備え置かれた……机及び棚には、乗務員が日常的に業務上使用する書類やクリアファイル等も収納されていた」とし、「乗務員はいずれも就業規則等の存在を当然に認識し得た」といえ、「就業規則等は実質的に周知されていた」としている（その他、ビザン事件・大阪地判令27.3.0 LEX/DB 25566535などを参照）。

には、就業規則は、労働者が日常的に出入りする部屋に備え付けられており、Yの従業員は、就業規則の存在を認識し、確認することも容易であったと言え、本判決のこの点の判断を問題とすることは難しい。

(2) 合理性

(i) 当事者自治の範疇

本判決は、本件手数料を定める本件給与規定が労契法7条（もしくは10条⁽⁴⁾）の定める合理性の要件を充足するかを判断するにあたり、賃金体系の設計は、「基本的に労使の自治に委ねられている事柄」と位置づけた。さらに、歩合給の定め方に関する法令等は見当たらないとした上で、歩合給の性格から「労働の成果ということのできる使用者の得た利益に応じて歩合給の金額が変動する賃金体系は、合理性」があるとする。

たしかに、裁判例にも、労基法37条との関係で歩合給についての定め⁽⁴⁾の有効性が問われた文脈においてであるが、賃金についてどのように定めるかは、当事者に委ねられる事柄であり、歩合給等の「定め方を指定し、あるいは規制した法令等は特に見当たらない」とした上で、「いわゆる成果主義の観点から労働効率性を評価に取り入れて、労働の成果が同じである場合に労働時間の長短によって金額に差が生ずるようにその算定過程で調整を図ること自体は特段不合理なもの⁽⁵⁾」とするものもあり、最高裁も基本的には同じ理解に立つと解される⁽⁶⁾。

このような判例の傾向からすれば、本判決のいうように、歩合給の算定に当たり、「労働の成果ということのできる使用者の得た利益に応じて歩合給を算定するために」、「収入」からYの利益とならない本件手数料を控除することを定める本件給与規定は、成果主義に基づく賃金の算定における合理性を有する、という評価も首肯されよう。

(4) 本判決は、本件改正を労契法7条と10条の適用の問題として捉えているが、実質的には労契法7条の問題として判断していると解されるため、以下では、基本的に労契法7条による処理として検討する。

(5) X社事件・大阪地判平31.3.20労経速2382号3頁。

(6) 国際自動車事件・最三小判平29.2.28労判1152号5頁は、「労基法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていない」から、「労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合に、……当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効」とは解されないとする。

(ii) 労基法24条 1 項本文の射程

もっとも、本件手数料につき、Xは、労基法24条 1 項本文との関係を問題にしていた。しかし、本判決は、本件給与規定14条本文は、あくまで賃金の算定過程で本件手数料の存在を考慮するものであると評価する。こうして、本判決は、本件手数料の差し引きは、労基法24条 1 項本文に関係がないものとして判断を進める。

(iii) 不利益変更の有無

さらに、本件給与規定14条本文の内容は、旧給与規定の適用時における歩合給の算定に関する上記の考え方を明確にしたものに過ぎず、実質的には、不利益変更はないと評価した。その上で、労契法10条、7条の観点から考えて問題がないとしている。

(iv) 本判決の位置づけと若干の疑問

(a) 判例の傾向と本判決

これまでの裁判例でも、賃金の算定過程において一定の経費を差し引いた金額に基づき賃金を算定する場合、それは、労基法24条 1 項本文の定める全額払原則の範疇にはないとされてきた。例えば、タクシー乗務員に関し、労働協約が、乗客が利用した場合のクレジットカード手数料を基礎賞与額から減算する旨を規定し、使用者が同金額等を控除していた事案につき、グリーンキャブ事件・東京地判令42.17判例秘書L07730430は、使用者における「クレジットカード手数料の徴収は、賞与の金額を算定する要素の一部というべきであり、具体的に発生した賞与請求権の一部の不払いを意味するものとは解されない」として、労基法24条 1 項本文の適用がないとする。また、同判決は、同事件では、労働協約により、交通費につき、基本賃金を組み替えて交通費の原資を捻出するとされ、賃金規程で、交通費の支給方法について、歩合給の算定に当り運収額から2万円を差し引く旨が定められていることからすれば、「交通費の取扱いは、歩合給を算定する要素の一部」であり、「具体的に発生した給与の一部の不払い」を意味しないとした。さらに、同判決は、当該交通費についての取扱いは、「賃金からの控除には当たらない」から、労契法7条により「無効である」という労働者の主張は前提を欠くとしている。

このように、他の裁判例を見ても、⁽⁷⁾労務提供に係る生じる費用を、賃金（と
 (7) 他に、グッドウィン事件・東京地判令32.4労判1253号117頁など。

りわけ歩合給)の算定過程で賃金の原資を構成する金銭から差し引くことが、労基法24条1項や労契法7条の観点から問題になるとは解していない。賃金の算定過程で経費を差し引くことは、賃金「決定」の範疇で理解され、先述の通り、裁判所は、基本的に、これを当事者の契約の自由ないし労使自治の問題として理解している。

もっとも、裁判例の中には、労基法24条1項を踏まえた判断をするものもあるが、そうした差し引きや費用負担自体に対し、労働契約上の労働条件設定(合意や就業規則)⁽⁸⁾レベルで何か制限がかかるという法解釈を採るものはほぼ皆無である。

さらに、この点について、労契法7条にいう「合理」性を問題としようとしても、従来の判例の傾向からすると、議論する余地はほとんどないと解される。⁽⁹⁾

(b) 若干の疑問

もっとも、本判決の判断については、疑問もある。

第一に、賃金の算定過程の事柄とするのか、あるいは、算出された賃金からの控除の事柄とするのかを単に「労使の自治」の問題と位置づけてよいのか。たとえば、クレジットカード使用手数料を、営業収入から差し引くことなくタクシー運転手の毎月の賃金総額より控除すること等を内容とする労働協約が締結されていた事案につき、国際興業大阪事件・大阪地判平23.1.28労判1027号79頁は、当該「控除」は労基法24条1項に違反するとは言えない、としている。

同判決は、結論としては、問題の控除を労基法24条1項に違反するものではないと評価するが、本件と同様の手数料についての取扱いを、「控除」として位置づけ、労基法24条1項の要件充足を問題とする。こうしてみると、賃金という重要な労働条件に関する法規制の適用の有無が、使用者の作成する就業規則の規定に委ねられてよいことに疑問が生じる。

第二に、労契法7条の合理性は先述の通り厳格なものとはいえないとしても、

(8) 住友生命保険事件・京都地判令5.1.26労判1282号19頁は、「労基法89条5号のように、就業規則によって労働者に費用負担をさせる場合があることを定めた条項が存在することからすれば、使用者と労働者との間の合意によりこれを定めることも許容されている」としている。凸版物流ほか1社事件・東京高判平30.2.7労判1183号39頁は、地裁判決(さいたま地川越支判平29.5.11労判1170号34頁)を覆して、「即給サービス」(派遣労働者が給与を翌日からコンビニ等で受け取ることができるサービス)の手数料の賃金からの控除を労基法24条1項に反するとしたが、労働者が手数料を負担することに制限があるのかという点自体についての法的評価はしていない。

(9) 日本郵便事件・最二小判平30.9.14労判1194号5頁を参照。

本件のように、歩合給の算定の基礎額が、労働契約とは直接関係のない第三者の意向により決まる事態を「合理」性ありと評価してよいのか。たしかに、本件の場合は、収益から差し引かれる金額が売り上げの数パーセントで、かつ、その割合が遞減しているという事情やY自身が利益を得ているわけではないという事情が認められる。しかし、労働者の業務における軽減が見込めるといった事情もないのにもかかわらず、第三者の意向により実質的に同じ業務に対して支払われる金額が減少することが許容される契約上あるいは就業規則上の規定は、効力を否定される余地がある。関連して、NEXX事件・東京地判平24.2.27労判1048号72頁は、「労働契約において、賃金は最も基本的な要素であるから、賃金額引下げという契約要素の変更申入れに対し、労使間で黙示の合意が成立したとすることができるためには、……〔労働者が〕このような不利益変更を真意に基づき受入れたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要」であり、「この意味で、〔使用者〕側の一方的な意思表示により賃金を改訂することができるものとする本件改訂条項は、労働契約法8条に反し無効」とする。つまり、契約の一方当事者に賃金額の引き下げを随時可能とするような契約条項は、実質的に一方当事者に契約要素の変更を可能とするものであり、労契法8条に反して無効とされうるのである。

本件の問題の就業規則上の規定は、労働者が交渉する余地さえない第三者の意向次第での契約要素の変更を可能とするものであり、労契法8条の観点からすれば、同様に無効とされう。だとすれば、労契法7条の観点からも許容されないという評価もありえよう。⁽¹⁰⁾

3 賃金からの控除

賃金からの控除が問題となる場合、上述の通り、①費用負担等についての労働契

(10) 近時のインテリム事件・東京高判令46.29労判1291号5頁は、労契法3条1項に依拠して、「使用者が恣意的に年俸額を決定することができるような制度となっている場合には、就業規則等で定められた年俸額決定権限の使用者への付与は、合理的な労働条件とは認められず、無効」(労契法7条)としており、やはり合意の原則の観点から本件のような賃金に係る就業規則上の規定の有効性を問題とする余地がある。もっとも、評釈者は、労契法7条の「合理」性の観点からというよりは、契約の構造から考えて、使用者の一方的な契約要素の変更権限の効力は否定されると解する(新屋敷恵美子「合意による労働契約の変更」日本労働法学会編『講座労働法の再生(2)労働契約の理論』〔日本評論社、2017〕109頁、123頁)。

約上の根拠、②①を賃金から控除することについての労働契約上の根拠、③労基法24条1項但書の労使協定が、必要となる。

(1) ①②の合意についての判断

(i) GPS使用料

本判決は、本件では、入社時に交付された「GPS契約書」にX2とX3の署名押印があり、また、本件給与規定にもGPS使用料負担に関する定めがあることから、GPS使用料を、X2やX3が法的に負担するものと解する。この判断に当たり、本判決は、契約書の記載から、労働者が、それを負担することになり、かつ、控除されることを理解できた上で同意していることと、GPS搭載車を使うことが必須となっていなかったこと（おそらく契約の内容と実態が違わないこと）を確認するのみである。

このような判断枠組みが取られるのは、労働者が費用負担をすることについての合意やそれを賃金から控除する合意に対する直接的な規制がない以上、合意の成否、有効性のレベルでしか法的に検討を及ぼすことができないと解しているからであろう。

もっとも、この枠組みの下でも、問題の控除に関する条項の内容が包括的で合意の実質を欠くと評価されるような場合には、①と②の合意の成立や有効性が否定される。

また、前掲凸版物流事件東京高裁判決は、使用者（派遣元）が書面をもって違法に日々雇用されていた派遣労働者に利用を促していた「即給サービス」（前掲注8を参照）の利用手数料を労働者の賃金から控除することにつき、労働者らが置かれていた状況からして、「不本意ながら即給サービスを利用せざるを得ない立場にあるといえ、現に約45パーセントに及ぶ就業者」がそれを利用していたから、労働者の同意が「労働者の自由な意思にもとづいてされたものであると認めるに足る合理的理由が客観的に存在する場合には当たらず」、同控除は、労基法24条1項に違反すると

(11) 労働者の費用負担等について、労基法制定当時や1952年労基法改正において、少なくとも労基法24条1項（全額払原則）に含みこませる形で制限が設けられたという事情は見当たらない（前掲注1・新屋敷論文・513頁や525頁以降を参照）。

(12) 福岡地判平30.11.16 判例秘書 L07351542は、長距離トラック運転手の勤続3年以内の者に関し、毎月の運行実績等に基づいて算出された賃金の基礎額から、3パーセントを控除するという賃金「控除」を、労働者に「経済的利益がなく、合意の存在を裏付ける書面等もない」とし、違法とした。

している（ただし同事件は、不法行為に基づく損害賠償請求がなされた事案である）。

同様に、プレナス（はっともっと元店長B）事件・大阪地判平29.3.30労判1158号32頁は、寮費相当額の賃金からの控除につき、労基法24条1項本文・但書について確認した上で、「誓約書の提出が寮への入居の条件であり、それを提出しなければ入居することができないものとみられるから」、当該控除が労働者の「完全に自由な意思に基づいて行われたものであり、かつ、合理的な理由が客観的に存在するとはいえない」として、「寮費相当額の賃金からの控除は違法無効」としている。

このように、判例には、②に関する労働者の同意が書面で取り付けられている場合も、当該同意の状況に鑑みて、その「自由な意思」の有無を問うものがある。本件でも、入社時の説明を受けて書面上同意しなければ稼働することが困難な状況があったといえ、その点では、GPS使用料の控除の有効性を否定しえたようにも思われる。しかし、上記の二つの事件と比較すると、本件の場合、雇用形態も直接雇用であり、労働組合が存在するなど、雇用の安定性といった点で状況が異なっており、入社後にGPS車以外の車両を利用することも可能であったとされ、合意は一定の実質を有している。以上の事情もあり、①②の合意に対する直接的な規制がないと理解すると、入社時にXらが署名した書面の内容が簡明であったことから、労働者においてその内容を理解して同意しているとの評価も致し方ない面がある。

（ii）HG車使用料

GPS使用料の点に関する判断に対して、HG使用料については、その負担や控除を根拠づける書面等が存在しなかったことから、本判決は、控除についてのX2とX3の同意がなく、控除はできないとしている。この点の判断は、至極妥当である。⁽¹³⁾

（2）労使協定と従業員代表の選出

一定の費用負担の賃金からの控除が労働契約上根拠づけられるとしても、それが有効になされるには、労基法24条1項但書の定める労使協定の締結が求められる。締結のための過半数代表者の選出については、労基法施行規則6条の2が、管理監督者に該当せず（1項1号）、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、使用者

(13) 他方で、労基法24条1項但書にいう労使協定があれば、一定の車両使用料の控除が可能であるとする判例もある（東京地判令4.12.23判例秘書 L07732002）。

の意向に基づき選出された者でないこと」(同項2号)を求め⁽¹⁴⁾る。本件では、各控除の労使協定の締結に係る過半数代表者として、Cが有効に選出されたかが争われた。

この点、「役員を含めた」使用者の全従業員によって構成される親睦団体の代表者の過半数代表者性を否定したトーコロ事件・東京高判平9.11.17労民集48巻5=6号633頁⁽¹⁵⁾と比較すると、たしかに、本件のCは、安全衛生委員会の従業員を代表する委員であるとされ、選出における民主性を欠くとは言えないかもしれない。

しかし、そもそも、Yにおいて安全衛生委員会の従業員を代表する委員をいかに選出しているのかについての認定はない(本件のCと同様に、Yにおいて一定の地位を有する者が、業務の一環として引き受けている可能性も否定できない)。また、Cは、自身が労基法24条1項但書という過半数代表者として選出されていた認識はなく、乗務班長業務の一環としてこれを引き受けていたとされる。さらに、Cは、乗務班長としてYから一定の利益を得ており、従業員を代表する者として行動できるのかも疑問である。そして、賃金からの控除は、労基法24条1項但書がまさに規定し予定していると解されるように、集団的な交渉や決定を経てなされるべきである。特に、本件で問題になっているのは、GPS使用料といった、労使のどちらが負担すべきか極めて微妙な金銭についてであり、労基法24条1項を基礎として両者で⁽¹⁶⁾確実に議論され、決定されるべき事柄のはずである。

他の裁判例でも、労使協定が存在しないことから一定の負担金や賠償金の賃金からの控除の有効性を否定する例も散見⁽¹⁷⁾される。本判決は、労基法に過半数代表者の選出につき依然として抽象的な規定⁽¹⁸⁾しかないと踏まえた判断をしているのであろうが、労基法24条本文但書の元々の趣旨からすれば、本件につき、労働組合の対応も考慮しつつ、その選出のあり方をより厳密に検討すべきであったと考える。

(14) さらに、通達(平成11.3.31基発169号)で、過半数代表選出のための民主的な手続きのより具体的な内容が示される。

(15) 同事件・最二小判平13.6.22労判808号11頁(上告棄却)。

(16) 前掲注1・新屋敷論文が明らかにするように、労基法制定当時、労基法24条1項但書には労働協約のみが規定されていた。そこで労働協約によるとされた趣旨は、より慎重さが求められる労働条件決定は、労働者の団体と使用者との間の集団的なそれによるべきであるというものであった(1952年労基法改正と労使協定の導入についても同論文を参照)。

(17) 大阪地判令4.7.8判例秘書 L07750753、東京地判令3.10.14判例秘書 L07632555など。

(18) 前掲注16を参照。